

PENGARUH WORK PASSION (GAIRAH KERJA) DAN ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP ADAPTIVE PERFORMANCE KARYAWAN COLONY BILLIARD DAN CAFE LAMPUNG

Ferry Wijaya¹, Febrianty², Rahyono³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati Bandar Lampung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work passion (gairah kerja) dan organizational support (dukungan organisasi) terhadap adaptive performance (kinerja adaptif) karyawan di Colony Billiard dan Cafe Lampung. Dalam konteks industri hiburan dan kuliner yang kompetitif, kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan sangat penting. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptive performance, sementara pengaruh work passion tidak signifikan. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui dukungan organisasi yang tepat.

Kata Kunci: *Work Passion, Organizational Support, Adaptive Performance, Karyawan, Colony Billiard, Cafe Lampung, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work passion and organizational support on the adaptive performance of employees at Colony Billiard and Cafe Lampung. In the context of the competitive entertainment and culinary industry, the ability of employees to adapt to changes is crucial. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires. The results indicate that organizational support has a positive and significant impact on adaptive performance, while the influence of work passion is not significant. These findings provide insights for management in designing more effective strategies to enhance employee performance through appropriate organizational support.

Keywords: *Work Passion, Organizational Support, Adaptive Performance, Employees, Colony Billiard, Cafe Lampung, Human Resource Management.*

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, terutama dalam industri hiburan dan kuliner, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Menurut penelitian oleh Zhang dan Bartol (2018), pasar yang dinamis, dengan perubahan preferensi konsumen dan tren yang cepat bergeser, memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang baik, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan yang muncul. Dalam hal ini, adaptive performance atau kemampuan adaptasi karyawan menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan jangka panjang organisasi. Adaptive performance merujuk pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan situasi baru, belajar dari pengalaman, dan mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki dalam konteks yang berbeda. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2014) menunjukkan bahwa adaptive performance sangat penting dalam meningkatkan keberhasilan individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Bagi perusahaan di industri hiburan dan kuliner yang penuh persaingan, karyawan harus mampu mengatasi berbagai tantangan yang datang, seperti lonjakan jumlah pengunjung pada akhir pekan atau liburan, serta mengelola pelayanan di bawah tekanan yang tinggi. Namun, adaptive performance tidak dapat tercapai tanpa adanya dua faktor utama yang saling mendukung: work passion (gairah kerja) dan organizational support (dukungan organisasi). Penelitian oleh Eisenberger et al. (2016) mengungkapkan bahwa kedua faktor ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada dinamika tim dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana keduanya berinteraksi dan berperan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Work passion, atau gairah kerja, merupakan perasaan positif yang mendalam terhadap pekerjaan, yang mengarah pada komitmen tinggi dan motivasi untuk bekerja lebih keras. Dalam konteks industri hiburan dan kuliner, gairah kerja sangat penting karena menciptakan dorongan internal bagi karyawan untuk tidak hanya melaksanakan tugas mereka, tetapi juga berusaha lebih untuk memberikan pelayanan terbaik meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Penelitian oleh Bilginoglu & Yozgat (2021) menunjukkan bahwa gairah kerja yang tinggi berkontribusi signifikan pada keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Gairah kerja yang kuat tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kesehatan mental mereka. Schaufeli et al. (2019) menyatakan bahwa karyawan dengan gairah kerja yang tinggi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting dalam industri yang sering kali menghadapi tekanan tinggi, di mana karyawan harus siap menghadapi lonjakan pengunjung yang datang dalam waktu-waktu tertentu. Selain itu, gairah kerja juga dapat mengurangi risiko burnout, yang sering kali menjadi masalah dalam lingkungan kerja yang sangat menuntut. Vallerand et al. (2014) membedakan antara dua jenis gairah kerja: gairah terintegrasi dan gairah terpisah. Gairah terintegrasi terjadi ketika pekerjaan menjadi bagian dari identitas individu, sedangkan gairah terpisah lebih bersifat sebagai aktivitas yang menyenangkan tetapi tidak terhubung dengan identitas pribadi. Dalam lingkungan kerja seperti industri hiburan dan kuliner, penting bagi karyawan untuk memiliki gairah kerja yang terintegrasi, karena hal ini dapat mendorong mereka untuk berinovasi dan berkontribusi secara positif terhadap suasana kerja serta peningkatan kualitas layanan.

Organizational support atau dukungan organisasi juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, baik dalam bentuk fasilitas yang memadai, penghargaan atas kontribusi mereka, maupun dukungan dari pimpinan. Dukungan yang diterima karyawan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan. Menurut Eisenberger et al. (2016), ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dukungan ini sangat penting dalam konteks industri hiburan dan kuliner, di mana karyawan sering kali bekerja dalam situasi yang penuh tekanan. Dukungan yang kuat dari organisasi dapat memperkuat rasa aman dan kenyamanan karyawan, yang berdampak positif pada keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan loyalitas karyawan. Lebih jauh lagi, organizational support juga berperan dalam menciptakan dinamika tim yang lebih baik. Dukungan

dari pimpinan dan rekan kerja dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan kolaborasi, dan mengurangi potensi konflik di tempat kerja. Gonzalez-Morales et al. (2019) menegaskan bahwa dukungan yang dirasakan dapat memperbaiki hubungan sosial antar karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas kerja tim secara keseluruhan. Dalam industri yang membutuhkan kerja tim yang solid, dukungan yang memadai dapat memperlancar proses kerja dan mencapai tujuan bersama secara lebih efisien. Gairah kerja dan dukungan organisasi bersinergi dengan baik, karyawan akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan yang muncul. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan adaptive performance karyawan. Menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kolaboratif menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja adaptif karyawan. Hal ini sangat penting dalam menjaga kelangsungan pelayanan meskipun situasi di luar kendali sering kali berubah dengan cepat.

Adaptive performance juga sangat dipengaruhi oleh pengembangan keterampilan dan pelatihan yang berkelanjutan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang akan lebih siap menghadapi tantangan baru. Kahn et al. (2019) menekankan bahwa organisasi yang menyediakan peluang pelatihan dapat membantu karyawan untuk tetap relevan dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Dengan melakukan pelatihan rutin dan mendukung 4 pembelajaran berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka tetap kompetitif dan mampu menghadapi perubahan yang terjadi dalam industri hiburan dan kuliner.

Colony Billiard dan Cafe Lampung mencerminkan tantangan besar yang dihadapi karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat dan tuntutan operasional yang tinggi. Dengan lonjakan jumlah pengunjung yang terjadi pada akhir pekan dan liburan, karyawan dihadapkan pada beban kerja yang besar. Mereka dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik meskipun bekerja dalam shift yang panjang dan berada di bawah tekanan tinggi. Dalam kondisi seperti ini, gairah kerja yang tinggi menjadi sangat penting, karena dapat memberikan motivasi untuk tetap bekerja dengan semangat meskipun kondisi fisik dan mental sedang tertekan. Dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti penghargaan terhadap kerja keras dan penyediaan fasilitas yang memadai, juga memainkan peran penting dalam menjaga semangat dan kinerja karyawan.

Melihat fenomena ini, peneliti melakukan prasurvei untuk mengidentifikasi lebih dalam kondisi yang terjadi di lapangan dan mengamati tantangan yang dihadapi oleh karyawan. Prasurvei ini memberikan gambaran awal tentang bagaimana karyawan merespons berbagai tantangan, serta bagaimana faktor gairah kerja dan dukungan organisasi memengaruhi kinerja mereka. Mengingat tantangan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam hubungan antara work passion, organizational support, dan adaptive performance karyawan.

Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja adaptif karyawan melalui penguatan gairah kerja dan dukungan organisasi yang tepat. Sebagai saran, manajemen sebaiknya fokus pada peningkatan penghargaan dan fasilitas untuk karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif agar semangat kerja tetap terjaga. Dengan pendekatan yang sesuai, diharapkan perusahaan dapat mencapai kesuksesan yang berkelanjutan, meskipun menghadapi pasar yang terus berubah dan dinamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. untuk menyelidiki pengaruh gairah kerja (gairah kerja) dan dukungan organisasi terhadap kemampuan adaptasi karyawan Colony Billiard dan Cafe Lampung. Metode ini dipilih untuk mengukur secara objektif bagaimana tingkat gairah kerja dan dukungan perusahaan dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk menanggapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang bervariasi. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa penelitian ini mengumpulkan data numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penulis memilih metode penelitian deskriptif karena mereka ingin menguraikan secara deskriptif penemuan penelitian, fakta fakta, dan hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini didasarkan pada kenyataan dan kondisi masalah yang dianalisis.

Metode Pengambilan Sampel: Studi ini menggunakan sensus atau sampling jenuh. Arikunto (2019) menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 34 responden, yang merupakan seluruh karyawan Colony billiard dan Cafe. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019), yang menyebutkan bahwa ukuran sampel yang tepat untuk penelitian berkisar 30 hingga 500 orang yang menanggapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas angket pada variabel *Work Passion*, *Organization Support*, *Adaptive Performance* dinyatakan valid secara keseluruhan, hal ini karena nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa setiap variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Standar Nilai Alpha (α)	Keterangan
<i>Work Pasion</i>	0,608	0,6	Reliable
<i>Organization Support</i>	0,602	0,6	Reliable
<i>Adaptive Performance</i>	0,624	0,6	Reliable

Sumber: SPSS26 Tahun 2025

Berdasarkan analisis data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen yaitu *work passion*, *organization support*, serta variabel dependen *adaptive performance* memiliki nilai Cronbach Alpha > (α) 0,60. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa setiap variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui analisis grafik maupun uji statistik. Pedoman dalam menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat dijelaskan sebagai berikut :

Apabila hasil signifikansi lebih besar (>) dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

Apabila hasil signifikansi lebih kecil (<) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33463072
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,068
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significanc		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan hasil tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar (0,200 > 0,05), maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Pengujian ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016). Oleh karena itu, suatu model regresi dikatakan tidak ada multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,871	6,756		1,017	,317		
	Gairah Kerja	,059	,124	,067	,472	,640	,998	1,002
	Organization	,720	,166	,614	4,337	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: Total3

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel 4.11 disimpulkan bahwa nilai tolerance dari semua variabel independen > 0,1, yang mana nilai tolerance dari Girah Kerja 0,998, dan nilai tolerance dari *Organization Support* 0,998 Kemudian, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari semua variabel < 10, yang mana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari Gairah Kerja adalah 1,002, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari *Organization Support* adalah 1,002. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas atau tidak ada multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual yang ada tetap maka disebut homoskedastisitas tetapi jika berbeda maka disebut heterokedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau yang homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas terjadi apabila hasil regresi tersebut menunjukkan nilai signifikansi dibawah tingkat alpha yaitu 0,05. Pengaruh variabel independen terhadap absolut residual akan terlihat pada nilai signifikansi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.966	3.905		.759	.453
	X1	-.089	.072	-.218	-1.244	.223
	X2	.034	.096	.063	.358	.723

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejser* dapat disimpulkan bahwa variabel *work passion* nilai signifikasinya adalah sebesar 0,223 dan variabel *organizasion support* nilai signifikansinya adalah 0,723 dimana lebih besar dari signifikansi alpha yaitu 0,05 maka dapat diartikan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,871	6,756		1,017	,317
	Gairah Kerja	,059	,124	,067	,472	,640
	Organization	,720	,166	,614	4,337	,000

Sumber: SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa hasil signifikansi *Work Passion* (Gairah Kerja) menunjukkan nilai sebesar 0,640, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,640 > 0,05$), artinya *Work Passion* (Gairah Kerja) tidak berpengaruh terhadap *Adaptive Performance*. Kemudian, dapat diketahui hasil signifikansi *Organization Support* menunjukkan nilai sebesar 0,000, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,000 > 0,05$), artinya *Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap *Adaptive Performance*.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji sejauh mana tingkat signifikansi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan cara mengambil keputusan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikansi (0,05). Kemudian dengan hal itu dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,871	2,027		3,390	0,002
	X1	0,059	0,037	0,101	1,573	0,126
	X2	0,720	0,050	0,932	14,456	0,000
a. Dependent Variable: Y1						

Sumber: SPSS 26 Tahun 2025

1. Variabel *work passion* (gairah kerja) memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $1,573 < 1,691$ dengan tingkat signifikansi $0,126 > \alpha (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh gairah kerja (X_1) terhadap *adaptive performance* (Y) kerja karyawan di Colony Billiard dan Cafe Lampung
2. Variabel *organizational support* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $14,456 > 1,691$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh gairah kerja (X_1) dan *organizational support* (X_2) terhadap *adaptive performance* (Y) secara bersamaan di Colony Billiard & Cafe Lampung.
3. Variabel *adaptive performance* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,390 > 1,691$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < \alpha (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh gairah kerja (X_1) dan *organizational support* (X_2) terhadap *adaptive performance* (Y) secara bersamaan di Colony Billiard & Cafe Lampung

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*work passion*, *organization support*) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (minat berkunjung kembali). Pada uji ini dilihat dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan dasar pengambilan keputusan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.837	2	17.918	104.998	.000
	Residual	5.290	31	.171		
	Total	41.127	33			
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y1						

Sumber :SPSS26 Tahun 2025

Berdasarkan analisis pada tabel 4.16 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $104,996 > 4,130$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (*work passion*, *organization support*) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (*adaptive performance*).

Uji Adjusted R^2 Square

Pada uji ini berguna untuk mengukur secara simultan seberapa besar kontribusi yang diberikan pada variabel independen yaitu *work passion*, *organization support*, terhadap variabel dependen *adaptive performance* dengan cara melihat nilai *Adjusted R^2 Square*.

Tabel 4.17 Hasil Uji Adjusted R^2 Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,933 ^a	0,871	0,863	0,413
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : SPSS26 Tahun 2025

Berdasarkan Analisis pada tabel 4.17 dari hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,863 atau setara 86,3%. Dalam hal ini dikatakan bahwa variabel independen *work passion*, *organization support* memiliki nilai keabsahan sebesar 86,3%. Sedangkan 13,7% dijelaskan pada faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

1. Pengaruh Gairah Kerja Terhadap *Adaptive Performance* Kerja Karyawan Di Colony Billiard Dan Cafe Lampung

Variabel *work passion* (gairah kerja) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,573 < 1,691$ dengan tingkat signifikansi $0,126 > \alpha (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh gairah kerja (X_1) terhadap *adaptive performance* (Y) kerja karyawan.

2. Pengaruh *Organizational Support* Terhadap *Adaptive Performance* Kerja Karyawan Di Colony Billiard Dan Cafe Lampung

Variabel *organizational support* memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $14,456 > 1,691$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh *organizational support* (X_2) terhadap *adaptive performance* (Y) kerja karyawan.

3. Pengaruh Gairah Kerja Dan *Organizational Support* Terhadap *Adaptive Performance* Secara Besamaan Di Colony Billiard & Cafe Lampung

Berdasarkan analisis pada tabel 4.17 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $104,996 > 4,130$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (*work passion*, *organization support*) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (*adaptive performance*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan variabel independen yaitu *work passion* (gairah kerja) dan *organizational support*, serta variabel dependen *adaptive performance* didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen *work passion* (gairah kerja) terhadap variabel dependen *adaptive performance* secara besamaan di Colony Billiard & Cafe Lampung.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen *organizational support* terhadap variabel dependen *adaptive performance* secara besamaan di Colony Billiard & Cafe Lampung.
3. Terdapat pengaruh *work passion* (gairah kerja) dan *organizational support* terhadap *adaptive performance* secara besamaan di Colony Billiard & Cafe Lampung.

SARAN

1. Bagi Instansi (Colony Billiard dan Cafe Lampung)

- a) Tingkatkan Dukungan Organisasi: Berikan fasilitas dan penghargaan yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen karyawan.
- b) Rutin Pelatihan: Selenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
- c) Ciptakan Lingkungan Kerja Positif: Pastikan komunikasi yang baik dan kolaboratif di antara staf.
- d) Sistem Penghargaan: Implementasikan sistem penghargaan untuk mendorong motivasi.

2. Bagi Universitas Malahayati

- a) Kembangkan Kurikulum Praktis: Integrasikan lebih banyak mata kuliah yang berorientasi pada praktik, seperti manajemen kinerja dan dukungan organisasi, untuk memberikan

- pemahaman yang lebih baik kepada mahasiswa.
- b) Pelatihan Keterampilan: Adakan pelatihan keterampilan tambahan, seperti komunikasi dan kepemimpinan, yang relevan dengan industri agar mahasiswa lebih siap saat memasuki dunia kerja.
 - c) Bantuan Penelitian: Berikan dukungan finansial atau fasilitas bagi mahasiswa dan dosen yang ingin melakukan penelitian terkait manajemen dan kinerja adaptif.
 - d) Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat mengambil sampel lebih banyak lagi (diatas 100 responden) dan memberikan variabel mediasi seperti Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi yang lebih variatif sehingga penelitian ini nantinya dapat menjadi acuan dengan bahasan yang lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadiat, A., & Dacko-Pikiewicz, Z. (2020). Effects of ethical leadership and employee commitment on employees' work passion. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 24–35. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.02>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta. Bakker, AB, Demerouti, E., & Sanz-Vergel, AI (2014). Burnout dan keterlibatan kerja: Pendekatan JD–R. *Jurnal Rev. Organ. Psikolog. Organ. Perilaku*, 1 (1), 389-411.
- Bilginoglu, E., & Yozgat, U. (2021). The Impact of Sparking Leadership on Creating Work Passion and Job Satisfaction in Organizations – An Empirical Study. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.18037/ausbd.902549>
- Chen, Taibao, Hao, Shuaikang, Ding, Kaifang, Feng, Xiaodong, Li, Gendao and Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance :Evidence from the automotive industry with flexible manufacturing in China. *University*, 1– 29.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba empat.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual- focused transformational leadership. *Journal of organizational behavior*, 38(3), 439-458.
- Ensour, W., Zeglat, D., & Al-Maaitah, H. (2020). Towards a new model of work passion. *International Journal of Services and Operations Management*, 35(4), 461–481. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2020.105911>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, MK (2019). Persepsi karyawan terhadap CSR, keterlibatan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi: Efek mediasi keadilan organisasi. *Jurnal internasional penelitian lingkungan dan kesehatan masyarakat*, 16 (10).
- González-Morales, N., Marsh, T. W., Katzemich, A., Marescal, O., Xiao, Y. S., & Schöck, F. (2019). Different evolutionary trajectories of two insect- specific paralogous proteins involved in stabilizing muscle myofibrils.

Genetics, 212(3), 743-755.

Irfan, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction Irfan, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction. In International Journal . *International Journal of Service Science*, 2(2), 25– 30.

Junça-Silva, A., & Menino, C. (2022). How Job Characteristics Influence Healthcare Workers' Happiness: A Serial Mediation Path Based on Autonomous Motivation and Adaptive Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114251>

Kim, KY, Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen organisasi afektif: Pengaruh moderat kompetensi organisasi yang dirasakan. *Jurnal Perilaku Organisasi* , 37 (4), 558-583.

Malhotra, N. K. (2019). *Marketing research: an applied orientation*. Pearson Education.

Park, S., & Park, S. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294–324. <https://doi.org/10.1177/1534484319836315>

Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). Organizational support and adaptive performance: The revolving structural relationships between job crafting, work engagement, and adaptive performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12). <https://doi.org/10.3390/SU12124872>

Pulakos, E. D., & Hanson, R. (2019). *The Evolution of Performance Management: Searching for Value*. Vol. 6, 249–271.

Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453-471.

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>

Sekaran, U., & Bougie. (2016). *Research methods for Business : a skill-building approach (7th ed)*. united kingdom.

Shabbir, T., Naz, K., & Dutt Trivedi, S. (2021). Perceived Organizational Support and Employee Performance: A Moderating Role of Organizational Justice during COVID-19. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(1), 35–44.

Smith, H. A., Besunder, J. B., Betters, K. A., Johnson, P. N., Srinivasan, V., Stormorken, A., ... & Berkenbosch, J. W. (2022). 2022 Society of Critical Care Medicine clinical practice guidelines on prevention and management of pain, agitation, neuromuscular blockade, and delirium in critically ill pediatric patients with consideration of the ICU environment and early mobility. *Pediatric Critical Care Medicine*, 23(2), e74-e110.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (kuantitatif,kualitatif, R&D, dan penelitian pendidikan)* (A. Nuryanto (ed.)). Alfabeta.

- Suteja, C., Susanto, E. H., & Aulia, S. (2022). Billiards Marketing Communication Strategy (Redball Billiard Taman Palem Case Study). *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1208–1214.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.192>
- Tang, G., Abu Bakar, R., & Omar, S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 15(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory, 85-105.
- Vallerand, R. J., & Nathalie, H. (2019). Passion for work: The dualistic model of passion—15 years later. *Oxford University Press.*, 17–66.